

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* **(Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)**

Ahmad Firdaus¹

Abstract

This research aims to know the factors that affect employee turnover intention on multi services companies in finance in the city of jambi. The study is quantitative research is an investigation about the social issues based on testing a theory consisting of variables, measured by numbers, and analyzed with statistical procedures to determine whether the correct theory of the predictive generalizations. The respondents in this study i.e., employees at the companies services multi finance in the city of Jambi, the method of withdrawal of samples in this study using a purposive sampling method, the author here use qualitative data are ordinal by disseminating the questionnaire covered alternative answer had been provided to the respondent, the data are transformed into data interval and processed with path analysis, the results of this research show the two factors which effect on the turnover intention, namely factors of job satisfaction and organizational commitment the second, of the most influential factors i.e. organizational commitment factor.

Keywords: Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, faktor-faktor tersebut berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun dapat diramalkan dengan faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh ahli manajemen sumber daya manusia berdasarkan pengalaman maupun penelitian-penelitian.

Kinerja suatu organisasi perusahaan tidak terlepas dari kinerja masing masing individu di dalam perusahaan itu sendiri, Upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada organisasi dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif, sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut, namun apabila upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan berakibat buruk terhadap perkembangan masing masing individu di dalam perusahaan, kepuasan karyawan dan komitmen karyawan menjadi semakin rendah yang tentunya akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah ataupun keluar dari perusahaan (*turnover Intention*).

Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat turnover karyawan, khususnya pada perusahaan-perusahaan swasta. Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan

¹ Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian.
- b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- g. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

Menurut Griffeth et al (2000) bahwa hampir semua model *intention to leave/turnover intention* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah, yaitu :

- a. Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *intention to leave*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri (*pre withdrawal cognition*), intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa keputusan untuk keluar dari tempat kerja.
- b. Komitmen organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya *intention to leave* dibanding kepuasan kerja.

Komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel utama yang menjadi faktor dalam mempengaruhi *turnover intention* yaitu faktor kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian. Perusahaan swasta yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu perusahaan jasa multi finance yang berada di kota Jambi, perusahaan ini bergerak di bidang pembiayaan kredit bagi konsumen baik kredit kendaraan bermotor ataupun kredit barang elektronik lainnya, namun karena keterbatasan waktu, perusahaan jasa multi finance yang diteliti hanya pada perusahaan perusahaan yang sudah beroperasi lebih dari sepuluh tahun di kota Jambi yaitu : PT. FIF Group Cab. Jambi, PT Adira Multi Finance Cab. Jambi, PT. Indomobil Multi Finance Cab. Jambi, PT. BAF Cab. Jambi dan PT. OTO Finance Cab. Jambi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi. 2) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi

Tujuan Penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi. 2) Untuk mengetahui

pengaruh kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi

Landasan Teoritis

Turnover Intention

Mobley (1982) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah diantaranya adalah :

1. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

2. Komitmen organisasi

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses *intention to leave* karyawan harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku.

Menurut Mathis et al (2006) *turnover* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Menurut Gibson et al (2000) *Turnover* merupakan penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela dari perusahaan, sedangkan menurut McElroy et al (2001) *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.” Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sedangkan indikasi untuk melihat *turnover intention* yaitu tingkat absensi karyawan, tingkat kemalasan karyawan, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, peningkatan protes terhadap kebijakan atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

1. Kepuasan Kerja

Handoko (2007) menyatakan bahwa :Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka.

Barbara A. Fritzsche et al(2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “variabel afektif yang merupakan hasil dari pengalaman kerja seseorang.” Fritzsche and Parrish juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” Singkatnya, kepuasan kerja dapat menceritakan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya.

Steve M. Jex (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.*” Bagi Jex, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi

pekerjaan: Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Robbins et al (2009) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sedangkan indikator untuk mengukurnya yaitu :Tantangan kerja, Sistem gaji yang adil, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung

2. Komitmen Keorganisasian

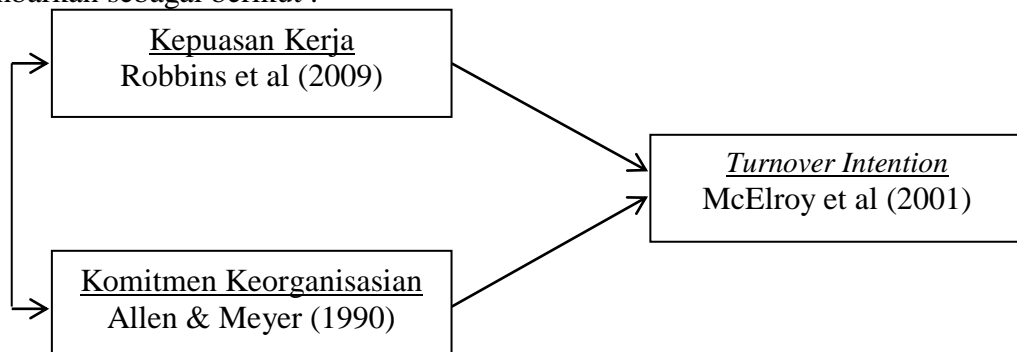
Santrock (2008), menjelaskan bahwa ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam bekerja di suatu organisasi, antara lain teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, dan teori kategorisasi diri, Selanjutnya Allen & Meyer (1990) mengungkapkan tiga pendekatan mengenai komitmen, yaitu afektif, normatif dan kontinuan, apabila dalam diri karyawan melekat komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, maka ini akan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Allen& Meyer juga mengemukakan ada tiga tema yang sama dalam mendefinisikan komitmen kerja atau mengukur komitmen, antara lain sebagai berikut :

- a. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- b. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- c. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran

Secara ringkas kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Komitmen Keorganisasian

Y : *Turnover Intention*

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi
- H₂ : Kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi

METODOLOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei dengan tujuan eksplanatif. Penelitian eksplanatif menemukan penjelasan mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi, hasil akhir dari tujuan ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, Prasetyo dan Jannah (2008). Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan ada tidaknya pengaruh dari variabel-variabel utama yang diteliti yaitu variabel *turnover intention* sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian.

2. Jenis dan Sumber Data

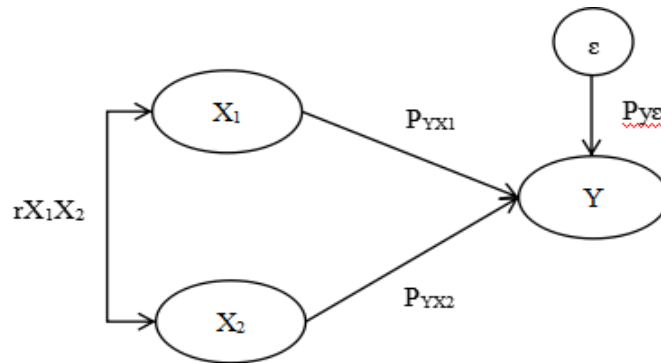
Penulis disini menggunakan data kualitatif dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang alternatif jawabannya telah disediakan kepada responden. Selanjutnya data kualitatif tersebut di kuantitatifkan menggunakan Metode Likert Summated Rating dengan diberi skor tertentu

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan teknik *purposive sampling* atau *judgmental sampling* Penarikan sampel secara purposif merupakan cara penarikan sampel yang dilakukan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti. Perusahaan perusahaan jasa *multi finance* yang akan diteliti hanya perusahaan yang sudah berdiri lebih dari sepuluh tahun, sehingga dapat lebih menggambarkan kondisi dari variabel variabel yang akan diteliti oleh penulis, adapun objek dari penelitian ini yaitu : PT. FIF Group Cab. Jambi, PT Adira Multi Finance Cab. Jambi, PT. Indomobil Multi Finance Cab. Jambi, PT. BAF Cab. Jambi dan PT. OTO Finance Cab. Jambi, dan dari masing masing perusahaan tersebut diambil sampel secara acak yaitu 20 karyawan, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan dari masing masing perusahaan jasa multi finance di kota Jambi.

4. Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner dengan beberapa item pertanyaan dari masing masing indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel variabel penelitian, kemudian ditabulasikan dan dianalisis verifikatif dengan teknik statistik analisis jalur (*Path Analysis*) agar dapat menjelaskan atau menggambarkan hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Adapun hubungan struktur antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Hubungan Struktural Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Reliabilitas Konstruk

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program statistik jenis SPSS diperoleh angka-angka reliabilitas untuk masing-masing konstruk seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Perhitungan Realibiltas Variabel-variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach's Alpha	keterangan
<i>Turnover Intention</i>	10	0,707	>0,60
Kepuasan Kerja	8	0,769	>0,60
Komitmen Keorganisasian	6	0,623	>0,60

Nilai Cronbach Alpha untuk ke tiga variabel penelitian, yakni variabel *turnover intention*, kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian masing-masingnya jauh lebih besar dari 0,60, yakni angka patokan bagi reliabilitas konstruk. Hasil ini menunjukkan bahwa semua ukuran yang digunakan untuk mewakili masing-masing konstruk adalah reliabel.

Analisis Korelasi

Korelasi antar variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini dikemukakan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2
Korelasi Variabel-variabel Penelitian

Variabel	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Keorganisasian
<i>Turnover Intention</i>	1		
Kepuasan Kerja	0,334**	1	
Komitmen Keorganisasian	0,520**	0,271**	1

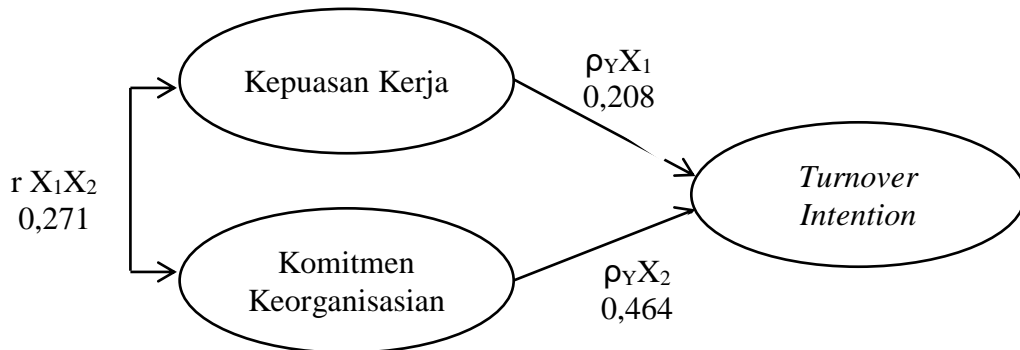
Sumber : Hasil Output SPSS Ver.22

Keterangan: **) Signifikan pada level 0,01, uji dua sisi

Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa pada tingkat bivariat masing-masing kondisi yang diperlukan untuk menguji kemungkinan peran mediator telah dipenuhi.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model dalam penelitian ini yaitu menggunakan path analysis yaitu dengan menggunakan koefisien jalur standardize, dari hasil perhitungan SPSS, maka koefisien jalur standardize dapat disajikan seperti gambar berikut :



Gambar 2
Koefisien Standardize Kepuasan Kerja dan Komitmen Keorganisasian Terhadap *Turnover Intention*

Adapun analisis dari pengaruh langsung dan tidak langsung dan total pengaruh antar variabel secara manual dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Keorganisasian (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

	Pengaruh langsung			Pengaruh tidak langsung (melalui)		Total
				X_1	X_2	
X_1	0,0432	+			0,0261	0,0693
X_2	0,2152	+		0,0261		0,2413
Total pengaruh langsung dan tidak langsung						0,3106

Sumber : Hasil Output SPSS (data diolah)

Ket :

Langsung $X_1 \rightarrow Y$: ρ_{YX_1} . ρ_{YX_1}

Langsung $X_2 \rightarrow Y$: ρ_{YX_2} . ρ_{YX_2}

Tidak Langsung $X_1 \rightarrow Y \rightarrow X_2$: ρ_{YX_1} . $r_{X_1X_2}$. ρ_{YX_2}

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis kesatuakan diuji dengan uji F (simultan) sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi. Hipotesis diterima, hal ini didapat dari hasil perhitungan SPSS dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,873 > 3,09$ maka kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara simultan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* dengan tingkat signifikan 0,000.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua akan diuji dengan uji t (parsial) sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi. Hipotesis diterima, hal ini didapat dari hasil perhitungan SPSS dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu untuk $X_1 : 2,378 > 1,984$ dan untuk $X_2 : 5,294 > 1,984$ maka kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan tingkat signifikan $X_1 : 0,019$ dan $X_2 : 0,000$.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial dari variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen keorganisasian (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi, dengan jumlah nilai total pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,3106 atau 31,06 % dan dilihat dari pengujian simultan (uji F) serta dilihat dari pengujian parsial (uji t), seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, hal ini membuktikan bahwa faktor kepuasan kerja dan faktor komitmen keorganisasian sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, oleh karena itu semakin perusahaan jasa multi finance dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen keorganisasian para karyawan maka ini dapat berpengaruh terhadap berkurangnya *turnover intention* dari para karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi, namun dari kedua faktor tersebut, faktor yang paling berpengaruh yaitu faktor komitmen keorganisasian, semakin tinggi karyawan berkomitmen terhadap suatu organisasi maka dapat mengurangi *turnover intention* dan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan serta peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pertama : bahwa faktor kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada perusahaan jasa multi finance di kota Jambi, hal ini ditunjukkan dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31,06 %. Kedua : bahwa faktor kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* yaitu kepuasan kerja sebesar 6,9 % dan komitmen keorganisasian sebesar 24,13 %, dari kedua faktor tersebut terlihat bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi yaitu faktor komitmen keorganisasian, semakin tinggi komitmen keorganisasian dari para karyawan maka akan semakin menurun tingkat *turnover intention* dari para karyawan perusahaan jasa multi finance di kota Jambi.

Saran

Mengingat begitu besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian terhadap *turnover intention* maka perusahaan jasa multi finance di kota Jambi harus tetap memperhatikan peningkatan terhadap kedua faktor tersebut, perusahaan juga harus dapat mempelajari apa dan bagaimana kebijakan-kebijakan yang dapat membuat dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta komitmen keorganisasian dari para pegawai, sehingga dengan hal tersebut karyawan dapat betah berada di dalam perusahaan serta berkomitmen

dalam menyelesaikan pekerjaan dan berdampak terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Untuk keperluan akademik kiranya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J., Meyer Jhon P., (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, The British Psychological Society
- Barbara A. Fritzsche and Tiffany J. Parrish, "Theories and Research on Job Satisfaction" dalam Steven Douglas Brown and Robert William Lent, eds., *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005
- Gibson, J.L, Ivancevich (2000). *Organization : Behaviour structure proses* tenth edition. New York : Mc Graw Hill
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., & Gaertener, S. (2000) A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover : Update, moderator test, and research implications for the millenium. *Journal of Management*, 463-488.
- Mobley, W.H, (1982). *Employee turnover : Causes, consequences, and control*. Reading, MT: Addison-Wesley
- McElroy, J., Morrow, P., & Rude, S. (2001). Turnover and organizational performance : a comparative analysis of the effects of voluntary, involuntary, and reduction-in-force turnover. *Journal of Applied Psychology*, 1294-1299
- Mathis Robert L., Jackson John H., (2006), *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Mason, R, D., Lind, A, D., (2009), *Teknik Statistika untuk Bisnis & Ekonomi*, Alih Bahasa: Uka Wikarya, Sugiharso, Penerbit : Erlangga
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah (2006), *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A (2009), *Organizational Behaviour*, Global Edition, Fourteenth Edition, Pearson
- Santrock, John W. 2008. *Educational Psychology*. 2nd Edition. Terjemahan Tri Wibowo B.S. Jakarta : Prenada Media Group.
- Steve M. Jex, *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York : John Wiley & Sons, 2002